

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W SKARBIEC TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

PREAMBUŁA

Polityka została opracowana i wdrożona do stosowania w celu wdrożenia przepisów art. 47a Ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 95, z późn. zm.), Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 14870 z uwzględnieniem Wytycznych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI (03.07.2013 | ESMA/2013/232) § 28 ust. 1 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. z uwzględnieniem przepisów Kodeksu Pracy.

Definicje

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Skarbiec TFI S.A. ustanawiającą zasady wynagradzania Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń, zdefiniowanych w punkcie 7) Definicji.
- 2) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2020 r. poz. 95, z późn. zm.);
- 3) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1487);
- 4) **Towarzystwie** – Skarbiec Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., z siedzibą w Warszawie, ul. Armii Ludowej 26, wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod nr KRS 0000060640, NIP 521-26-05-383, wysokość kapitału zakładowego 6 050 505,00 zł kapitał został wpłacony w całości;
- 5) **Grupie Skarbiec** – Skarbiec Holding S.A. wraz ze spółkami zależnymi zgodnie z przepisami Ustawy;
- 6) **Osobach Zatrudnionych** – należy przez to rozumieć osoby fizyczne zatrudnione przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innych umów o podobnym charakterze;
- 7) **Osobach podlegających Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć Osoby Zatrudnione, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych, w tym: Członków Zarządu, Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne, Osoby pełniące funkcje kontrolne oraz Osoby Zatrudnione w komórkach finansów i księgowości wskazane w załączniku nr 1.
- 8) **Programie Motywacyjnym** – należy przez to rozumieć jakąkolwiek ofertę dokonania świadczenia majątkowego na rzecz Osoby Zatrudnionej, odrębnego od Wynagrodzenia Stałego należnego tej osobie zgodnie z podstawą zatrudnienia, która jest czyniona w związku z posiadaniem przez daną osobę statusu Osoby Zatrudnionej oraz po spełnieniu warunków określonych w tej ofercie;
- 9) **Członkach Zarządu** – należy przez to rozumieć członków Zarządu Towarzystwa;

- 10) **Członkach Rady Nadzorczej** – należy przez to rozumieć członków Rady Nadzorczej Towarzystwa;
- 11) **Komitecie Wynagrodzeń i Nominacji** – należy przez to rozumieć komitet Rady Nadzorczej Towarzystwa składający z co najmniej 3 Członków Rady Nadzorczej Towarzystwa;
- 12) **Osobach podejmujące decyzje inwestycyjne** – należy przez to rozumieć osoby podejmujące decyzje dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Towarzystwo oraz osoby podejmujące decyzje inwestycyjne w związku ze świadczeniem Usługi Zarządzania;
- 13) **Osobach pełniących funkcje kontrolne** – należy przez to rozumieć Osoby Zatrudnione sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz audytu wewnętrznego.
- 14) **Zasadach** – oznacza „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.;
- 15) **Wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć wszelkie formy wypłat, nagród, specjalnych zachęt bądź bonusów wypłacane bezpośrednio, pośrednio lub w imieniu Towarzystwa w zamian za profesjonalne usługi świadczone przez Osoby Zatrudnione w Towarzystwie. Wynagrodzenie składa się z Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego,
- 16) **Wynagrodzeniu Stałym** – należy przez to rozumieć uzależnioną od stanowiska pracy płacę podstawową, która wypłacana jest co miesiąc, ustalana jest indywidualnie w toku negocjacji między Towarzystwem a Osobą Zatrudnioną i zostaje określona w umowie o zatrudnienie. Poziom wynagrodzenia stałego musi odzwierciedlać obowiązki i zakres odpowiedzialności zawarte w opisie stanowiska pracy. Zmiana wynagrodzenia podstawowego wymaga zmiany umowy zawartej z Osobą Zatrudnioną;
- 17) **Wynagrodzeniu Zmiennym** – należy przez to rozumieć gratyfikacje przyznawane Osobom Podlegającym Polityce Wynagrodzeń raz do roku (takie jak m.in. jak wypłaty gotówkowe, przyznane jednostki uczestnictwa funduszy) na zasadach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń;
- 18) **Bonusach** – (dodatkowe korzyści) - należy rozumieć korzyści osiągnęte przez Osobę Zatrudnioną, będące nagrodami (wypłacanymi w gotówce albo jako świadczenie w naturze), które są wypłacane okazjonalnie bądź ponad Wynagrodzenie Stałe i niezależne od wyników. Przykłady Bonusów to między innymi: bonusy (odprawy) emerytalne, ubezpieczenie grupowe (zdrowotne, dentystyczne, na życie etc.), ochrona dochodu dla niepełnosprawnych, dopłaty do nauki, pakiety sportowe, kulturalne, świadczenia przyznane w momencie zatrudnienia w Skarbiec TFI S.A. itp.;
- 19) **Usłudze Zarządzania** – należy rozumieć świadczoną przez Towarzystwo usługę, o której mowa w art. 45 ust. 2 pkt 1) Ustawy;
- 20) **Gwarantowane Zmienne Składniki** – jednorazowa gratyfikacja przyznana Osobie podlegającej Polityce Wynagrodzeń, wyłącznie w związku z nawiązaniem stosunku pracy;
- 21) **Retention bonus** – jednorazowe świadczenie pieniężne dla Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń, przyznane w celu utrzymania Osoby Zatrudnionej w Towarzystwie.

§ 1.

Zasady tworzenia i cel polityki

1. Zarząd Towarzystwa opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę Wynagrodzeń, w celu:
 - a. prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, statutami lub innymi dokumentami założycielskimi

- funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, którymi Towarzystwo zarządza oraz limitami i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie; wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa i podmiotu dominującego;
- b. równego traktowania w zatrudnieniu;
 - c. przeciwdziałania powstawaniu konfliktu interesów;
 - d. właściwej rekompensaty za wysiłek Osób Zatrudnionych i poprawę osiągnięć w pracy;
 - e. sprzyjaniu pozyskiwania pracowników na wewnętrznym rynku pracy;
 - f. zatrzymywania kluczowych Osób Zatrudnionych w Towarzystwie;
 - g. wspierania nowych rozwiązań, oraz kształtowania pożądanых postaw pracowniczych;
 - h. skutecznego wdrażania zachęt do osiągania lepszych wyników.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę Wynagrodzeń, po uprzednim zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji.
 3. Polityka Wynagrodzeń, stanowi przepis szczególny do zasad wynagradzania Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń oraz dotyczy w szczególności:
 - 1) zasad określania Zmiennych Składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń;
 - 2) kompetencji i wyznaczania zadań przez organy Towarzystwa i Osoby Zatrudnione odpowiedzialne za opracowanie, wdrożenie, realizację, aktualizację lub zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń;
 - 3) sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów realizacji Polityki Wynagrodzeń.

§ 2.

Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń ma zastosowanie do Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń.
2. Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń zawiera **Załącznik nr 1**.
3. Lista Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą po uprzednim zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji. Zarząd Towarzystwa jest zobowiązany do weryfikacji Listy Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń w każdym przypadku zatrudnienia w Towarzystwie nowej Osoby Zatrudnionej albo w każdym przypadku zakończenia współpracy przez Osobę Zatrudnioną z Towarzystwem. Zmiana Listy Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, po uprzednim zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji.
4. Polityka Wynagrodzeń nie ma zastosowania do Osób Zatrudnionych nie będących Osobami podlegającymi Polityce Wynagrodzeń o jakich mowa w ust. 1. Zasady wynagradzania Osób Zatrudnionych o jakich mowa w zdaniu poprzednim określają odrębne regulacje wewnętrzne Towarzystwa, w tym Regulamin Wynagradzania oraz uchwały Zarządu Towarzystwa.

§ 3.**Osoby Zatrudnione, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych**

1. Osobami Zatrudnionymi, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych są Członkowie Zarządu, Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne, Osoby pełniące funkcje kontrolne oraz osoby określone zgodnie z ust. 2.
2. Za Osobę Zatrudnioną podlegającą Polityce wynagrodzeń jest uważana również osoba, spełniająca jednocześnie poniższe kryteria:
 - 1) ma istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych przez nie funduszy inwestycyjnych,
 - 2) Wynagrodzenie danej Osoby Zatrudnionej mieści się w przedziale całkowitego Wynagrodzenia otrzymywanego przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla i osoby podejmujące decyzje obciążone ryzykiem – od osób najwyżej opłacanych do najniżej opłacanych w tych kategoriach.

Sprawdzenie, czy dana osoba może wywierać istotny wpływ na profil ryzyka odpowiednio Towarzystwa lub funduszu inwestycyjnego może się odbywać poprzez kryterium wpływu decyzji tej osoby na wyniki finansowe lub niefinansowe Towarzystwa lub Grupy Skarbiec bądź też na wyniki funduszu inwestycyjnego.

Towarzystwo prowadzi imienną listę Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń. Towarzystwo jest zobowiązane do weryfikacji imiennej listy Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń po każdorazowej zmianie kadrowej w Towarzystwie. Imienna lista Osób podlegających Polityce wynagrodzeń jest przyjęta Uchwałą Zarządu Towarzystwa.

§ 4.**Wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenie Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń może być wyłącznie Wynagrodzeniem Stałym albo Wynagrodzeniem składającym się z Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, z zastrzeżeniem, że do Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy lub pełniących takie same funkcje stosuje takie same składniki Wynagrodzeń. W sytuacjach i na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń Osobie podlegającej Polityce Wynagrodzeń mogą zostać wypłacone: Retention bonus, Gwarantowane Zmienne Składniki oraz przyznane Bonusy.
2. Osoby Zatrudnione będące członkami Rady Nadzorczej otrzymują miesięczne Wynagrodzenie Stałe, których wysokość określa Walne Zgromadzenie Towarzystwa.
3. Wynagrodzenie Stałe członka Rady Nadzorczej o jakim mowa w ust. 2 może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej Towarzystwa.
4. Wynagrodzenie Stałe członka Rady Nadzorczej pełniącego dodatkowo funkcję przewodniczącego w komitecie Rady Nadzorczej może podlegać zwiększeniu o kwotę stanowiącą nie więcej niż 50% Wynagrodzenia o jakim mowa w pkt. 2, za każdy komitet Rady Nadzorczej Towarzystwa, w którym dany członek Rady Nadzorczej pełni funkcję przewodniczącego.
5. Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń będące członkami Zarządu otrzymują Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne oraz inne świadczenia przyznawane i wypłacane na zasadach określonych w niniejszym dokumencie.

§ 5.**Wynagrodzenie Stałe**

1. Wysokość Wynagrodzenia Stałego (Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości, oceny i jakości świadczonej pracy.
2. Jeżeli wynagrodzenie składa się z Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego – Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić na tyle dużą część łącznego Wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od oceny wyników Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń, jednostki organizacyjnej, w której ta osoba jest zatrudniona, Towarzystwa i Grupy Kapitałowej w tym zmniejszenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego lub ich niewypłacenie.
3. Wysokość Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę w szczególności:
 - 1) pełnioną funkcję w Zarządzie Spółki,
 - 2) zakres obowiązków i odpowiedzialności,
 - 3) posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe,
 - 4) dotychczasowe osiągnięcia,
 - 5) wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań,
 - 6) poziom wynagrodzenia członków zarządu w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej).
4. Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń, w ramach ogólnego systemu wynagrodzeń Towarzystwa, mają prawo do korzystania z pakietu prywatnej opieki medycznej oraz dofinansowania w zakresie kart wstępu do obiektów sportowych i innych podobnych benefitów pracowniczych. Członkowie Zarządu Towarzystwa mają ponadto prawo do korzystania z samochodu służbowego lub wykorzystania samochodu prywatnego do celów służbowych na warunkach określonych w obowiązujących w Towarzystwie regulacjach wewnętrznych w tym zakresie oraz pakietu prywatnej opieki medycznej, obejmującej Członka Zarządu oraz członków jego rodziny (tj. małżonek oraz dzieci poniżej 18 lat), obowiązujący na terenie Polski. Członkowie Zarządu są objęci ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej (D&O). Koszty ubezpieczenia ponosi Towarzystwo.

§ 6.**Wynagrodzenie Zmienne**

1. Towarzystwo ustala i nalicza Wynagrodzenie Zmienne w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
2. Ustalając wysokość Wynagrodzenia Zmiennego uwzględnia się wszelkie świadczenia pieniężne - finansowe, w tym wynikające z Programów Motywacyjnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
3. Maksymalną łączną – dla wszystkich Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń innych niż Członkowie Zarządu - wysokość Wynagrodzenia Zmiennego uchwała, w terminie do 30 kwietnia - na każdy bieżący rok obrotowy, Zarząd Towarzystwa adekwatnie do wyników finansowych Towarzystwa i Grupy Skarbiec, wskazując jednocześnie maksymalną pulę Wynagrodzenia Zmiennego dla każdej z Osób podlegającej Polityce Wynagrodzeń.

4. Maksymalną pulę dla każdego Członka Zarządu - wysokość Wynagrodzenia Zmiennego uchwała – w terminie do 30 kwietnia na każdy bieżący rok obrotowy Rada Nadzorcza Towarzystwa adekwatnie do wyników finansowych Towarzystwa i Grupy Skarbiec.
5. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie stopnia realizacji celów zarządczych na dany rok obrotowy i oceny - dokonywanej corocznie i obiektywnie - indywidualnych wyników realizacji celów finansowych i niefinansowych Członka Zarządu na podstawie następujących kryteriów:
 - 1) wykształcenia i doświadczenia zawodowego z uwzględnieniem kryterium proporcjonalności;
 - 2) rękojmi, w tym m.in. karalność, profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny, niezależność osądu, nieposzlakowana opinia;
 - 3) wywiązywania się z powierzonych obowiązków, w tym stopnia realizacji budżetu - wyników finansowych (zysk netto), zapewnienia struktury organizacyjnej dostosowanej do rozmiarów działalności Spółki oraz wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw Spółki, z uwzględnieniem:
 - a) zakresu odpowiedzialności, podziału kompetencji w obrębie Zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki Członków Zarządu;
 - b) wyników obszaru, którym kieruje bezpośrednio konkretny Członek Zarządu;
 - c) wyników Towarzystwa, osiągniętych w istniejącej w roku obrotowym sytuacji rynkowej i gospodarczej.

Cele zarządcze wraz ze wskazaniem wag i kryteriów ich realizacji dla poszczególnych członków Zarządu ustalane są uchwałą Rady Nadzorczej do dnia 30 kwietnia danego roku obrotowego.

6. Podstawą do określenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń jest ocena wyników osiągniętych przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń i daną jednostkę organizacyjną, w której ta osoba jest zatrudniona w odniesieniu do długoterminowych wyników Towarzystwa i Grupy Skarbiec. Ogólne wyniki Towarzystwa, funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego, unijnego AFI lub portfeli instrumentów finansowych zarządzanych w ramach Usługi Zarządzania przyjmowane dla celów określenia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionych od oceny wyników, opisanych w punkcie 1 niniejszego paragrafu powinny także uwzględniać:
 - 1) poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji zarówno funduszu jak i Towarzystwa;
 - 2) opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego, unijnego AFI lub wynikach portfeli zarządzanych w ramach Usługi Zarządzania.
7. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń brane są pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Podczas oceny Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń brane są pod uwagę nie tylko jej wyniki, ale również zaraportowane incydenty dotyczące zarządzania ryzykiem oraz naruszenia zgodności z przepisami prawa oraz przepisami wewnętrznymi, w celu ograniczenia podejmowania przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń przesadnego ryzyka (w celu maksymalizacji Wynagrodzenia Zmiennego). Wynagrodzenie Zmienne zależy również od wyników Towarzystwa ocenionych na podstawie sprawozdań finansowych funduszy inwestycyjnych i Towarzystwa, z uwzględnieniem zidentyfikowanych ryzyk, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka

koncentracji i ryzyka reputacyjnego. Zasady i sposób ewentualnej redukcji Wynagrodzenia Zmiennego dla każdej z Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń na podstawie zaraportowanych incydentów, zdefiniowanych ryzyk oraz wyniku finansowego, ustala Zarząd Towarzystwa. Z zastrzeżeniem ust. 5, przedmiotowej oceny dokonuje Zarząd.

8. Podczas oceny Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń - Osób podejmujących decyzje inwestycyjne uwzględnia się wyniki, tj. stopę zwrotu konkretnego funduszu inwestycyjnego lub portfela instrumentów finansowych zarządzanego w ramach Usługi Zarządzania w porównaniu do benchmarku danego funduszu oraz wyników (stóp zwrotu) osiągniętych przez inne fundusze, funkcjonujące na rynku o zbliżonym profilu, w stopniu adekwatnym do polityki inwestycyjnej danego funduszu. Miarodajna ocena wyników Osób podlegających Polityce wynagrodzeń, Osób podejmujących decyzje inwestycyjne będąca podstawą faktycznej wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, jest rozłożona na okres czterech lat i uwzględniająca m.in.:
 - 1) przychody lub dochody uzyskiwane przez Towarzystwo, w szczególności wynagrodzenia zmiennego pobranego przez Towarzystwo;
 - 2) czas trwania funduszu inwestycyjnego;
 - 3) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu;
 - 4) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo i fundusz inwestycyjny/fundusze inwestycyjne zarządzany(ne) przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń;
 - 5) okresową ocenę stopnia realizacji indywidualnych wyników - celów finansowych i niefinansowych przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń w tym udział w projektach o istotnym znaczeniu Towarzystwa, określonych w uchwale o której mowa w ust. 26, dokonywaną do dnia 30 kwietnia danego roku kalendarzowego obejmująca okres roku kalendarzowego poprzedzającego rok, w którym ocena jest dokonywana;
 - 6) brak uwag ze strony Inspektora Nadzoru do sposobu funkcjonowania jednostki organizacyjnej;
 - 7) uzyskanie przez Towarzystwo, zarządzany fundusz inwestycyjny lub portfel instrumentów finansowych zakładanego zysku;
 - 8) przyjętą w ramach Usługi Zarządzania politykę inwestycyjną;
 - 9) wzrost wartości aktywów netto zarządzanego przez Towarzystwo funduszu inwestycyjnego lub funduszy inwestycyjnych;
 - 10) inne kryteria opisane w Polityce Wynagrodzeń, w szczególności opisane w ust. 7.
9. Miarodajna ocena wyników, o której mowa w ust. 6 - 8 dokonywana jest do dnia 30 kwietnia danego roku kalendarzowego i obejmuje okres roku kalendarzowego poprzedzającego rok, w którym ocena jest dokonywana, następuje na podstawie wyznaczonych celów (zwanych również „kluczowymi wskaźnikami efektywności” lub „KPI”), które wyznaczane są w terminie do dnia 28 lutego danego roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem § 6 ust. 5, chyba, że z umowy będącej podstawą świadczenia pracy wynika inny termin. Wyznaczając cele przypisuje się im odpowiednie wagi oraz okresy, w których mają być realizowane. Cele dla Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza lub umowa będąca podstawą świadczenia pracy/umowa o pracę. Za wyznaczenie celów dla pozostałych osób podlegających Polityce Wynagrodzeń odpowiada Zarząd. Przesunięcie terminu na wyznaczenie celów może nastąpić jedynie w uzasadnionych przypadkach. Cele dla osób,

które zostały zatrudnione lub zmieniły stanowisko po 28 lutego danego roku kalendarzowego zostają wyznaczone na podstawie indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej lub Zarządu.

10. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 5 - 8, stanowią dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku zatrudnionych Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń zatrudnionych krócej niż trzy lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia („Okres Naliczania”).
11. Wynagrodzenie Zmienne Osób pełniących funkcje kontrolne jest przyznawane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez te osoby funkcji. Cele wyznaczone dla osób wskazanych w zdaniu pierwszym, muszą zawierać 100% celów niefinansowych. Wynagrodzenie Zmienne dla tych osób nie jest determinowane wynikami finansowymi jednostek organizacyjnych Towarzystwa bezpośrednio monitorowanymi przez Osoby pełniące funkcje kontrolne.
12. Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego jest finansowana i wypłacana ze środków Towarzystwa.
13. W sytuacji, gdy Towarzystwo lub fundusz inwestycyjny zarządzany przez Towarzystwo korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, wypłata przez Towarzystwo Wynagrodzenia zmiennego Osobom podlegającym Polityce Wynagrodzeń zostaje:
 - 1) zmniejszona do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na Towarzystwo lub fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych;
 - 2) dostosowana, w przypadku Wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym Osób podejmujących decyzje inwestycyjne na decyzje inwestycyjne;
 - 3) wypłacona jedynie w uzasadnionych przypadkach.
14. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń wypłacane jest w formie nabytych przez Te Osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Skarbiec TFI („Instrumenty Finansowe”), których cenę nabycia płaci Skarbiec TFI, w związku z udziałem Tych Osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI.
15. Jeżeli Osoba podlegająca Polityce Wynagrodzeń brała udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych więcej niż jednego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI, Wynagrodzenie Zmienne w formie Instrumentów Finansowych odnoszących się do poszczególnych funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, nabywane są proporcjonalnie do nakładu pracy poświęconego przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń na podjęcie poszczególnych decyzji inwestycyjnych.
16. Przepis ust. 15 stosuje się odpowiednio w przypadku podejmowania przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń decyzji dotyczących portfela inwestycyjnego lub portfeli inwestycyjnych – odpowiednio – subfunduszu wydzielonego lub subfunduszy wydzielonych w funduszach inwestycyjnych, funduszach zagranicznych lub unijnych AFI.
17. W przypadku Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń będących Osobami pełniącymi funkcje kontrolne lub w przypadku Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń niepodjmujących decyzji

inwestycyjnych w stosunku do portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI oraz do których zadań nie należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka żadnego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI – przepisów ust. 14 – 17 nie stosuje się.

18. Nabycie przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń prawa do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego następuje na podstawie uchwały Zarządu Towarzystwa, a w przypadku Członków Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej Towarzystwa, po zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji. Uchwała Zarządu oraz Uchwała Rady Nadzorczej, o których mowa powyżej zostaje podjęta w terminie 1 miesiąca od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Towarzystwa rocznego sprawozdania finansowego Towarzystwa za rok obrotowy, którego Wynagrodzenie Zmienne dotyczy. W odniesieniu do odroczonej części zmiennych składników Wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 20 poniżej, nabycie prawa następuje na podstawie uchwały Zarządu podejmowanej w terminie 1 miesiąca, po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego Towarzystwa za odpowiednio pierwszy, drugi i trzeci rok Okresu Odroczenia.
19. Nabycie przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń praw do wypłaty co najmniej 40% wartości Wynagrodzenia Zmiennego jest odroczone na okres od trzech do pięciu lat („**Okres Odroczenia**”), przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie dwunastu miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego a ustalona danej Osobie podlegającej Polityce Wynagrodzeń zostaje dokonana z uwzględnieniem:
 - 1) okresu, na jaki fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI;
 - 2) polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
 - 3) charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI, oraz obowiązków tej osoby;
 - 4) po każdorazowej ocenie Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń w oparciu o kryteria ustalone w Uchwale Zarządu oraz kryteria niefinansowe, o których mowa w ust. 23.
20. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 23 wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego a ustalonego dla danej Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń dokonywana jest z uwzględnieniem treści ust. 19 w następujący sposób:
 - a. 30 % Wynagrodzenia Zmiennego po upływie pierwszego roku Okresu Odroczenia,
 - b. 5 % wartości Wynagrodzenia Zmiennego po upływie drugiego roku Okresu Odroczenia,
 - c. 5 % Wynagrodzenia Zmiennego po upływie trzeciego roku Okresu Odroczenia.
21. Wypłata każdej części Wynagrodzenia Zmiennego a ustalonego dla danej Osoby następuje w terminie 2 tygodni od dnia podjęcia uchwały Zarządu/Rady Nadzorczej, o której mowa w ust. 18.
22. Wynagrodzenie Zmienne, w tym odroczone części tego Wynagrodzenia Zmiennego a, wypłacane są wyłącznie w przypadku łącznego spełniania następujących przesłanek:
 - 1) pozytywnej oceny danej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie Odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby;

- 2) osiągnięcie przez Towarzystwo zysku netto;
 - 3) zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Towarzystwa za dany rok a w przypadku osób podejmujących decyzje inwestycyjne również po zatwierdzeniu sprawozdań finansowych Funduszy;
 - 4) jeśli ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami funduszu, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
23. W celu zapewnienia należytej oceny wyników, a tym samym przeprowadzenia należytej korekty o ryzyko ex post, do momentu wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego możliwe jest dokonanie oceny Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzenia na podstawie ujawniających się faktów oraz zmniejszenie lub niewypłacenie na tej podstawie zmiennego składnika Wynagrodzenia, w szczególności w takich przypadkach jak np.:
- 1) przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego nastąpiło na podstawie danych, które okazały się nierzetelne;
 - 2) wyrządzenie umyślnie przez daną Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzenia szkody w okresie przed wypłatą danej części zmiennego składnika Wynagrodzenia;
 - 3) niewłaściwego postępowania lub poważnego błędu Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń skutkującej znaczącym i długotrwałym przekroczeniem przez fundusz inwestycyjnych limitów inwestycyjnych lub wewnętrznych limitów ryzyka;
 - 4) rażącego naruszenia wewnętrznych regulacji, w tym dotyczących zasad prowadzenia procesu inwestycyjnego.
24. Zmniejszenie lub niewypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego w oparciu o kryteria zawarte w Polityce Wynagrodzeń oraz ustalone w uchwale Zarządu oraz kryteria niefinansowe, o których mowa w ust. 23 następuje na podstawie udokumentowanej oceny Osoby Zatrudnionej przez Zarząd, stosownie do stopnia naruszeń Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń. Niewypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego może wystąpić w stosunku do zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - w przypadku zwolnienia na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy- niewypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego lub w przypadku ujawnienia istotnych nieprawidłowości zidentyfikowanych w efektach pracy Osoby podlegających Polityce Wynagrodzeń. Zmniejszenie Wynagrodzenia Zmiennego o przedział od 20% do 80% może nastąpić w przypadku ujawnienia nieprawidłowości zidentyfikowanych w efektach pracy Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń.
25. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego i uzależnionego od wyników zostaje w Okresie Odroczenia zmniejszona, nawet do zera (0 złotych), gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI nie spełniają kryteriów określonych w § 6 ust 8. pkt 7 Polityce Wynagrodzeń lub Programie Motywacyjnym albo rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika.
26. Szczegółowe zasady i warunki nabywania przez Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń praw do Wynagrodzenia Zmiennego określają Podstawy Prawne Zatrudnienia lub Programy Motywacyjne oraz uchwały Zarządu Towarzystwa podejmowane do dnia 30 kwietnia roku kalendarzowego, na który warunki zasady zostały ustalone.
27. Proces ustalania wysokości Wynagrodzenia Zmiennego oraz proces oceny wyników Osób

podlegających Polityce Wynagrodzeń podlega dokumentowaniu i przechowywaniu w aktach personalnych pracownika.

28. Zmiana uprawnień do uzyskania Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionych od wyników nie powinna następować częściej niż raz w roku.
29. Oceny Osoby Zatrudnionej dokonuje się w okresie odroczenia niezależnie od dalszego pozostawania Osoby Zatrudnionej w stosunku prawnym z Towarzystwem.

§ 7.

Okres Wstrzymania

1. Okres Wstrzymania to okres, w którym Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nie mogą zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu Wynagrodzenia Zmiennego w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 6 ust. 14– 15, do których te Osoby już nabyły uprawnienia lub które zostały im wypłacone w tej formie.
2. Części Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w ust. 1 powinny podlegać, z zastrzeżeniem ust. 3, odpowiednim Okresom Wstrzymania.
3. Minimalny Okres wstrzymania dla danego Instrumentu Finansowego, o którym mowa w ust. 1, powinien być dostosowany do:
 - 1) długoterminowej strategii działalności Towarzystwa;
 - 2) celów danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
 - 3) polityki inwestycyjnej danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI, a w szczególności rekomendowanego okresu inwestycji w dany fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijne AFI.

§ 8.

Zapewnienie skuteczności Polityki Wynagrodzeń

1. Osoba podlegająca Polityce Wynagrodzeń jest zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:
 - 1) nieprzedstawiania do odkupienia lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 6 ust. 14 – 15, w sposób niezgodny z podstawą prawną zatrudnienia lub Programem Motywacyjnym w Okresie Wstrzymania określonym w podstawie zatrudnienia lub Programie Motywacyjnym zgodnie z § 7;
 - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń;
 - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących Wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
2. Towarzystwo zapewnia skuteczność zobowiązaniom określonym w ust. 1 poprzez zamieszczenie stosownych postanowień umownych w podstawach prawnych zatrudnienia lub Programach Motywacyjnych, w szczególności dotyczących kar umownych, gwarancji lub poręczeń mających zastosowanie w przypadku uchybienia przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń zobowiązaniom określonym w ust. 1.

§ 9.

Pozostałe zasady i świadczenia

1. Gwarantowane zmienne składniki ma charakter wyjątkowy i mogą być przyznane Osobom podlegającym Polityce Wynagrodzeń wyłącznie w momencie nawiązania zatrudnienia oraz ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia. Za pierwszy rok zatrudnienia uważa się okres pomiędzy nawiązaniem zatrudnienia a ostatnim dniem roku kalendarzowego, w którym nawiązanie zatrudnienia nastąpiło.
2. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu nie są uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych innych niż pracownicze plany kapitałowe.
3. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są uprawnieni do uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
4. Regulacje dotyczące uznaniowych świadczeń emerytalnych powinny być zgodne z długoterminową strategią działalności Towarzystwa oraz celami i polityką inwestycyjną funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI. W związku z powyższym wskazane świadczenia wypłacane są w Instrumentach Finansowych, przy czym Towarzystwo:
 - 1) wstrzymuje wypłatę tych Instrumentów Finansowych na okres pięciu lat od dnia ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego;
 - 2) jest obowiązane zapewnić, aby osoba, wobec której ustało zatrudnienie po osiągnięciu przez nią wieku emerytalnego, była zobowiązana do zachowania otrzymanych Instrumentów Finansowych przez okres pięciu lat od daty ustania zatrudnienia.
5. Retention bonus –może być stosowany w sytuacji, kiedy prawdopodobne jest odejście Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń. Można je stosować w przypadku chęci zatrzymania takiej osoby, której odejście może istotnie wpłynąć na stabilizację działań Towarzystwa, w tym zwiększyć skalę odpływów aktywów z funduszy inwestycyjnych lub zaburzyć w istotny sposób realizację zobowiązań ustawowych. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pozostanie w Towarzystwie należy wziąć pod uwagę stopień ważności Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń, jej Wynagrodzenie Stałe, a także czas, na który taka osoba ma zostać zatrzymana. Wypłata Retention bonus następuje po upływie sześciu miesięcy, od ostatniego dnia okresu, za który została przyznana i na zasadach określonych w Polityce Wynagrodzeń dotyczących procesu dostosowania ryzyka.. Retention bonus nie może sprzyjać podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, regulaminami, na które wpływ mają osoby, którym jest ono wypłacane. Retention bonus może zostać wypłacony w kwocie nieprzekraczającej sumy rocznego Wynagrodzenia Stałego.
6. Odprawa przypadająca z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nieleżących po stronie Osoby Zatrudnionej odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres, co najmniej dwóch z ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń, a w przypadku osób zajmujących stanowisko krócej niż dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące wypłaty wynagrodzenia, o jakim mowa w zdaniu pierwszym powinny być określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w § 6 ust. 19 i 20.
7. Osobie podlegającej Polityce Wynagrodzeń przysługują inne świadczenia określone w obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 10.**Nadzór, ocena funkcjonowania oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń**

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką Wynagrodzeń, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników Wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego Wynagrodzenia.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń w stosunku do Osób podejmujących decyzje inwestycyjne oraz Osób podlegających Polityce niebędących Członkami Zarządu Towarzystwa.
3. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników Wynagrodzenia Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń będących Członkami Zarządu przed wypłatą całości lub części tego Wynagrodzenia.
4. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega, co najmniej raz w roku przeglądowi dokonywanemu przez jednostkę organizacyjną sprawującą nadzór zgodności działalności z prawem. Na podstawie przeglądu jednostka sprawująca nadzór zgodności działalności z prawem sporządza raport pisemny określający stan realizacji Polityki Wynagrodzeń. Raport przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
5. Rada Nadzorcza Towarzystwa raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Towarzystwa raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń.
6. Na podstawie raportu z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń w Towarzystwie, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa raz w roku dokonuje oceny czy ustalona Polityka Wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa dokonuje oceny, o której mowa w zdaniu poprzednim, nie później niż do dnia 31 grudnia danego roku kalendarzowego.

§ 11.**Komitet Wynagrodzeń i Nominacji**

1. W Towarzystwie funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń i Nominacji liczący co najmniej trzech członków, powoływanych przez Radę Nadzorczą Towarzystwa spośród jej członków. Jeżeli Rada Nadzorcza Towarzystwa składa się z nie więcej niż trzech członków, zadania Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji wykonuje Rada Nadzorcza.
2. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki Wynagrodzeń oraz realizacji Polityki Wynagrodzeń, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy Towarzystwa.
3. Szczegółowy zakres zadań Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji został określony Regulaminem Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji.

§ 12**Wejście w życie Polityki Wynagrodzeń**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
2. W sprawach nieregularnych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy i Rozporządzenia.

Załącznik nr 1 Szczegółowy wykaz stanowisk Osób Zatrudnionych objętych Polityką Wynagrodzeń.

1. Członkowie Rady Nadzorczej
2. Osoby wchodzące w skład Zarządu Towarzystwa
3. Osoby pełniące funkcje kontrolne:
 - 1) Inspektor Nadzoru i jego Zastępca
 - 2) Audytor Wewnętrzny
 - 3) Dyrektor Zespołu Kontroli Ryzyka Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - 4) Chief Risk Officer
4. Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu:
 - 1) Osoby podejmujące istotne decyzje związane zarządzaniem FIZ i FIZAN:
 - a) Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszami Nieruchomości lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - b) Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Funduszami Nieruchomości lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - c) Osoby Zatrudnione w Departamencie Zarządzania Funduszami Nieruchomości – zarządzający funduszem lub funduszami,
 - d) Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszami Dedykowanymi lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - e) Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Funduszami Dedykowanymi lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - f) Osoby Zatrudnione w Departamencie Zarządzania Funduszami Dedykowanymi – zarządzający funduszem lub funduszami na podstawie decyzji Zarządu Towarzystwa,
 - 2) Osoby podejmujące istotne decyzje związane zarządzaniem FIO oraz SFIO:
 - a) Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - b) Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Aktywami lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - c) Osoby Zatrudnione w Departamencie Zarządzania Aktywami – zarządzający funduszem lub funduszami na podstawie decyzji Zarządu Towarzystwa,
 - d) Dyrektor Zespołu Portfeli Akcyjnych lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli do zakresu obowiązków na tych stanowiskach należy podejmowanie decyzji związanych z zarządzaniem funduszem lub funduszami,
 - e) Dyrektor Zespołu Portfeli Dłużnych i Alternatywnych lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli do zakresu obowiązków na tych stanowiskach należy podejmowanie decyzji związanych z zarządzaniem funduszem lub funduszami.
5. Osoby mające wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy:
 - a) Dyrektor Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w §3 Polityki Wynagrodzeń.
 - b) Zastępca Dyrektora Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w §4 Polityki Wynagrodzeń.

- c) Prokurent, jeżeli zakres udzielonego pełnomocnictwa wskazuje, iż osoba pełniąca tą funkcję spełnia kryteria wskazane w §3 Polityki Wynagrodzeń.
 - d) Zarządzający zatrudniony w Zespole Zarządzania Portfelami Modelowymi.
6. Inne osoby:
- a) Dyrektor jednostki finansowo-księgowej.